就職氷河期限定求人と通常求人　A社

【就職氷河期世代限定求人】
急募／警備員／[redacted]　株式会社[redacted]

自社で施工管理する水道工事現場における簡単な交通誘導警備業務
ならびに重機誘導のお仕事です。
工事が短時間で終了しても日給全額保証
★平日休み土日休み等ご相
談ください。Wワークも歓迎！！
事前に研修があり、わかり易い内容ですので未経験の方でもご安心
ください。（２０代～７０代まで幅広く活躍中）現場が近くても定
額交通費１，０００円／日を支給

【通常求人】
急募／正社員退職金有／警備員／[redacted]／未経験者歓迎
株式会社[redacted]

自社で施工管理する水道工事現場における簡単な交通誘導警備業務
ならびに重機誘導のお仕事です。
工事が短時間で終了しても日給全額保証
★平日休み土日休み等ご相
談ください。Wワークも歓迎！！
事前に研修があり、わかり易い内容ですので未経験の方でもご安心
ください。（２０代～７０代まで幅広く活躍中）現場が近くても定
額交通費１，０００円／日を支給

就職氷河期限定求人と通常求人　B社

【就職氷河期世代限定求人】
タクシー乗務社員　[redacted]株式会社

■仕事内容
【日本一の研修制度】デビューするなら[redacted]タクシー！！
※都内２３区・武蔵野・三鷹地区エリアのタクシー営業です
研修制度が充実して未経験者でも安心して働けます
※事務職からバス、トラック運転手まで様々なお仕事をしていた方が入社しています。また、観光タクシー・バイリンガルタクシー・サポートタクシーなどキャリアアップして仕事の幅も広げられます。
※二種免許は入社後取得できます。（費用会社負担）
※先ずはお気軽に会社説明会・見学会にお出で下さい。当社ホームページもご覧下さい。
■給与
月額（ａ＋ｂ）175,334円～201,500円
■勤務時間
(1)7時00分～1時30分
(2)8時00分～2時30分
(3)15時00分～9時30分
■勤務地
東京都台東区

【通常求人】
タクシー運転手/ドライバー　[redacted]株式会社

[redacted]株式会社はタクシーや観光タクシー、バス事業などを展開しています。2020年に創業100年を迎えた当社。これからも“安全第一”を胸に、より安心＆快適なサービスをお届けしていまいります。
今回、1年後に東京で行われる国際的イベントで活躍していただくために、新しいメンバーを大募集！様々なステップアップをご用意して皆さまのご応募をお待ちしております。
【ポイント!】
・集客のしやすさは業界大手ならでは。稼ぎやすいので、収入は安定します。
・2ヶ月の研修に加え、配属後は3ヶ月30万円の給与補償あり！
・9割以上が未経験入社。普通自動車第二種免許取得から応援します
（費用は会社負担)。
・「仕事は昼だけ」「月の半分は休み」等、自分に合った働き方を選べます。
【職務内容】
東京23区・武蔵野・三鷹地区で安全・確実・迅速・快適にお客さまをお送りする仕事です。普通自動車第二免許は入社後、会社の補助で取得致します。
東京が始めての未経験者の方も懇切丁寧に一からご指導いたします。当社研修施設「[redacted]入社から正社員、社会保険加入、研修中も日給1万円支給します。

【雇用形態】正社員

【給与】営業所配属後3ヶ月間は月収30万円の給与補償あり！
※以降は月給17万5334円～20万1500円+歩合となります！
★入社後の研修期間中(1ヶ月～1ヶ月半)は、日給1万円+交通費となります。

【勤務時間】希望の働き方を選べます。
【日勤】例) 8:00～17:15　　1乗務7時間45分/月22～24乗務

就職氷河期限定求人と通常求人　C社

【就職氷河期世代限定求人】
タクシー乗務員　[redacted]株式会社

「都内中心のタクシー営業です。」
東京２３区、武蔵野・三鷹地区です。
＊最短８日間で二種免許取得可。
二種免許取得教習費用全額支給制度あり。
＊二種免許取得教習期間中は日給１６０００円（最大８日間）
その後研修費用は日給１００００円（２５日間）
＊タクシー未経験の方には乗務開始から１２ヶ月間は労働した時間分の賃金（約２３万円）が支給されます。
（7ヶ月目からは＋２万円→約２５万円）
＊タクシー経験者には特別休暇付与制度あり。

【通常求人】
[redacted]のタクシードライバー　[redacted]株式会社

募集要項
一般乗用旅客自動車運送業（タクシー）雇用形態
(1)正社員：隔日勤務（月12乗務+1公出まで可）
(2)正社員：昼日勤　（月22乗務+3公出まで可）
(3)正社員：夜日勤　（月22乗務+3公出まで可）※経験者のみ
(4)定時制：隔日勤務（月8乗務）
(5)定時制：昼日勤　（月16乗務）
(6)定時制：夜日勤　（月16乗務）※経験者のみ
応募資格
普通1種取得後3年以上もしくは、普通2種免許所持者
未経験者大歓迎！
普通2種、大型2種未経験者、タクシー経験者大歓迎！
学歴、経験、性別は不問です！ 勤務時間

【昼日勤】7：30～16：30　所定労働時間：7.5ｈ+休憩1.5ｈ＝9ｈ
所定勤務日数：22乗務　※公休出勤で最大25乗務まで可能
【夜日勤】17：30～2：30所定労働時間：7.5ｈ+休憩1.5ｈ＝9ｈ
所定勤務日数：22乗務　※公休出勤で最大25乗務まで可能
給与
■普通一種免許の方
自社教習所にて短期間で二種免許取得。費用は全額会社負担。
教習期間(7日間)日給16,000円、その後の研修期間日給10,000円。
月収45万以上可能
[redacted]グループの入社1年目・平均給与は年収420万円！
自身の成果がしっかりと反映される給与形態です！

就職氷河期限定求人と通常求人　D社

【就職氷河期世代限定求人】
未経験者からタクシー乗務員　[redacted]株式会社

「快適な生活環境を創造する[redacted]グループの武蔵野から１ＵＰを目指すお仕事のご案内です」テレビＣＭでお馴染み第一交通グループが武蔵野の地よりプロのドライバーとして未経験からハイヤーのドライバーにまで育てて 参ります。 タクシー乗務員として、お客様の申し出により目的地へ安全快適 に送迎するお仕事です。
＃昼間の勤務　地域の顧客等からのご依頼も多く、初心者からベテランの方まで、乗務出来ます。
＃駅が近い　事業所なので、
＃武蔵境駅、
＃三鷹駅、
＃吉祥寺駅
など周辺駅からのご利用客の送迎も迅速に行っております。
◆普通自動車運転免許必須、取得後３年以上経過していること。

【通常求人】
タクシー運転手/ドライバー　[redacted]株式会社

全国34都道府県に約8,700台の車輌を所有す[redacted]グループ会社になります。
安心の業界最大手のグループだから、安定・安全!

仕事は無線営業と流し営業、待機営業にてお客様を目的地まで送迎する乗務です。
昼の送迎や夜も市街地への送迎等、仕事の多い立地にあり、又無線回数は地域トップクラスだから安心して働ける職場です。
二種免許をお持ちでない方は自動車学校にて免許取得後、プロのドライバーが親切・丁寧に研修致します。その際の二種取得費用は全額会社負担させて頂きます。
又研修日当も支給致します。
プロドライバーの道もすぐそこです。ぜひご一緒に働きませんか？ご一報をお待ちしております
【職務内容】タクシー乗務員
【雇用形態】正社員
【給与】
【給与例】
月収20～30万円以上可能
(基本給+業績歩合給+諸手当)
首都圏にて月収30万円以上は十分に可能です。
月収35万円以上の乗務員も多数在籍してます!
諸手当:精勤手当・無事故手当・日祝手当

【未経験者】
まずは業務に必要な2種免許取得と研修受講を行って頂きます。
2種免許取得期間+研修期間は日当8千～1万円支給致します。
◆未経験者は乗務後3ヶ月間は月収300,000円の保証給制度あり◆

【勤務時間】
昼勤　8:00～17:00　月平均24日勤務程度
夜勤　19:00～4:00　月平均24日勤務程度
隔日勤務　8:00～1:00　月平均12日勤務程度
• 就業時間のご相談応じます。
• ご自身にあった勤務選択が可能です。

2021年5月24日(月)参議院決算委員会　立憲民主･社民　塩村あやか
出典：ハローワーク、転職サイトお仕事ネット、転職サイト転職道、転職サイトbeBee、タクルートより塩村事務所作成

「就職氷河期世代」限定の求人が解禁されるも実態は「年収200～300万円」「二種免許が必要」ばかり

キャリコネニュース

求人票に年齢制限を設けたり、年齢を理由に選考の採否を決めることは、法律で原則禁止されている。事業主が年齢に関わりなく、均等な雇用機会を与えなければならないという考え方からだ。

ところが、2月から就職氷河期世代を含めた35～54歳を募集する場合に限り、年齢制限を設けた募集や採用を行うことが可能になった。これに伴い、既に解禁されていたハローワークや求人サイトで「就職氷河期世代歓迎」などの文字が躍る求人が増えている。

だが、どれも職種や年収などの条件が厳しく、ロスジェネ世代が望むような求人は多くない印象だ。（文：ふじいりょう）

ハローワークのオンライン版で氷河期世代を積極採用している求人を見ると、圧倒的に多いのがタクシー運転手の仕事だ。だが、タクシーやバスといった旅客の運送目的で運転する場合は第二種運転免許が必要になる。

つまり、ほとんどの人は、試験や講習などを受けて二種免許を取得しなければならない。求人先がこの取得費用を負担するかどうかも要確認だが、そもそも歩合制のケースが多く、キャリアプランを描きにくいタクシー運転手になる氷河期世代がどれだけいるだろうか。

一方、大手求人サイトはどうだろうか。あるサイトでは、就職氷河期世代向けの正社員の求人が700件以上ヒットした。ここで目立ったのは自動車整備士、施工業者、倉庫内軽作業、介護職、ルートセールスといった職種。仕事の内容に関しては、やりがいを見つけて働こうという人もいるだろう。

しかしながら、問題は年収で、200～300万円台がその多くを占める。これまでアルバイトや派遣社員ばかりで、正規雇用で働いたことがない人にとっては職歴になるかもしれないが、ワーキングプアから抜け出せずに早い段階で離職してしまう可能性は低くない。

ハローワーク、職業紹介会社を活用すべし

こういった求人が増えている背景には、政府が本年度の就職氷河期世代支援に603億円の予算を計上し、失業者を正社員として雇用した企業への助成金が拡充されていることがある。

現在、就職氷河期世代向けに求人を出している事業者の中には、この助成金をアテにしている可能性がある。逆に言えば、助成金なしでは人材を入れる余地のない事業規模なのかもしれない。

前述したように給与が低い求人も多く、筆者としては"ブラック"な職場に放り込まれないか心配になる。

ここでピンとくる人は、会社の財務諸表を見るなどして調べてみるだろうが、就労経験の少ない人では見方の分からないケースもあるだろう。Webを見て即応募するのはやめて、直接ハローワークに行って相談員に求人内容を詳しく聞いてみるべきだし、できれば職業紹介会社を通して求職活動をすべきだ。

昨秋に募集が始まった公務員の氷河期世代採用が、軒並み高い倍率になっているのは、安定した身分に加えて、手当や保険が保証されているため、という側面もありそうだ。

公務員に限らず、福利厚生の充実した大企業がこの世代の採用に力を入れるようになるべきだが、現在のところそのような動きはない。それどころか、むしろ40～50代の正社員のリストラといった報道ばかりが聞こえてくる。氷河期世代が求めてやまない安心を得られるかどうか、現状は心もとないというのが正直なところではないだろうか。

事業主の皆さまへ

③

「特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）」のご案内

この助成金は、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したことなどにより十分なキャリア形成がなされず、正規雇用労働者としての就業が困難な方を支援し、その就職を促進するため、対象者を正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して支給されるものです。

<対象となる労働者> 下表①～④のすべてに当てはまる方が対象です

雇い入れ日において①～④のいずれにも当てはまる方を、**ハローワークまたは民間の職業紹介事業者など（以下、「ハローワークなど」といいます）の紹介で正規雇用労働者（※）として新たに雇用する事業主**に助成金を支給します。

①	**雇入れ日時点の満年齢が35歳以上55歳未満の方**
②	**雇入れの日の前日から起算して過去５年間に正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が１年以下であり、雇入れの日の前日から起算して過去１年間に正規雇用労働者として雇用されたことがない方**
③	**ハローワークなどの紹介の時点で失業しているまたは非正規雇用労働者である方でかつ、ハローワークなどにおいて、個別支援等の就労に向けた支援を受けている方**
④	**正規雇用労働者として雇用されることを希望している方**

（※）正規雇用労働者とは

正規雇用労働者とは、以下の（ア）から（ウ）のいずれにも該当する方とします。
ただし、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者は除きます。
また、正規雇用労働者について就業規則などにおいて定められていることが必要です。

（ア）期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
（イ）所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週30時間以上）と同じ労働者であること。
（ウ）同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則などに規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

◆ 対象となる事業主の要件は、裏面をご覧ください。

<支給額> 対象期間を６カ月ごとに区分し、一定額を支給します

企業規模	支給対象期間	支給額※		支給総額
		第１期	第２期	
大企業	１年	25万円	25万円	**50万円**
中小企業	１年	30万円	30万円	**60万円**

※雇い入れ日から起算した最初の６カ月を第1期、以後の6カ月を第2期といいます。

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL030401企07

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の対象となる「休業」に関するQ&A

④

Q1	「休業開始月前の給与明細等により、６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実が確認可能」とありますが、休業開始月前６か月のうち、１か月でも４日間就労していない月があるとこれに該当しないのでしょうか。
A1	「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」と記載したのは、「継続して一定の頻度で就労していた実績」を確認する趣旨で示したものです。したがって、一時的に就労できなかったやむを得ない事情があり過去６か月の間に月４日就労していない月が一部あった場合を一律に除外するものではありません。 事情を個別に申し出ていただければ、労働局において適切に判断します。
Q2	「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」が確認できた場合、「新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向」の確認はどのような基準で行われますか。「新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではない」とのことですが、例えばどのような場合が該当するでしょうか。
A2	新型コロナウイルス感染症の影響は、直接・間接問わず幅広い業種に出ていますので、新型コロナウイルス感染症による何らかの影響で事業活動に何らかの支障が生じ、その結果として、申請者を就労させなかったことが確認できれば、意向があったものとして取扱います。 また、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合としては、例えば、労働者本人の病気による入院や学業への専念などの労働者の都合により４月以降は就労しない予定であった、店舗自体が従前から閉店や改装を予定していた、といったような場合が考えられます。 こうした事実の有無については、労働局から労働者本人と事業主それぞれから確認を取るために連絡を行うことがありますので、その際にはご協力をお願いします。仮に、事業主から明確な回答が得られない場合や協力が得られない場合であっても、上記のような新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情が確認されない場合は、休業支援金の対象となる休業として取り扱います。
Q3	リーフレットが公表された10月30日以降に不支給決定通知書が送られてきた場合、再度の申請はできないのでしょうか。
A3	リーフレットに記載されたケースに該当する場合には、再申請いただくことが可能です。その場合には、申請書等の申請に必要な書類を再度用意いただくとともに、可能であれば「６か月以上の間、原則として月４日以上の勤務がある事実」を確認出来る資料（労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等）を同封の上、送付してください。加えて、不支給決定通知書の写しも提出してください。既に不支給決定通知書を処分等してしまっている場合は、申請書の備考欄にその旨記載していただくようお願いいたします。 なお、審査に当たって、労働者本人や事業主から労働条件通知書や給与明細、賃金台帳等の関係資料の提出を依頼することがありますので、ご協力ください。
Q4	事業主が、支給要件確認書の「休業させましたか」欄に「いいえ」とチェックしていても、リーフレットに記載の要件に該当すれば支給の対象となりますか。
A4	リーフレットに記載のケースに該当する場合であって、他の支給要件を満たしている場合には支給対象となります。その際、労働者・事業主双方に労働局から必要な事項の確認等をさせていただくことがありますので、ご協力をお願いします。

厚生労働省・都道府県労働局

（第3種郵便物認可）　東京新聞　20

シフト労働乏しい休業補償

新型コロナウイルス禍でパート・アルバイトとして働く「シフト制労働者」に、休業手当が支払われないなどの問題が相次いでいる。こうした事態を受け、労働組合「首都圏青年ユニオン」は、コロナ禍の相談事例から浮かび上がった問題点をリポートにまとめた。会社の都合でシフトを変えられ、休業時の補償も乏しいシフト制の働き方では、企業に対する一定の規制が必要だと提言した。（岸本拓也）

青年ユニオン 事例リポート

「シフト制労働黒書」と銘打ったA4判二十四ページのリポートは、二〇二〇年四～十二月に、ユニオンに寄せられた四百四十件の労働相談を分析した。

リポートはシフト制労働者が直面した問題点を、①補償がない休業②正社員との補償格差③制裁（嫌がらせ）としてのシフトカット④雇用保険からの排除―の四点に整理して解説した。

特にコロナ禍では、休業を余儀なくされたのに休業手当を受け取れない「補償のない休業」に関する相談が目立った。労働基準法は、会社の都合で労働者を休業させた場合、あらかじめ決めていた所定の労働時間・日数に応じ休業手当を支払う義務があると定める。だが週ごとなど一定期間ごとに勤務日が決まるシフト制労働者の多くは、シフトが作成されていない期間の所定労働時間が曖昧だ。

レストランで働く五十代のアルバイト男性の相談事例では、昨年四～五月に仕事が休みになり休業手当の支給を求めたが、会社側は「シフトが組まれなかっただけで休業ではない」と主張し支払いを拒否した。

厚生労働省は、シフト未確定の期間について「休業手当の支払い義務を認めるのは困難」との見解を示す。このためコロナ禍でシフト制労働者を休ませた会社でも「法的な支払い義務はない」と主張するケースが後を絶たないという。

しかしユニオンの顧問弁護士を務める川口智也氏は「契約書などであらかじめ所定労働時間が決まっていなくても過去の勤務実績などから（シフト未確定期間の）労働時間を確認できれば、企業に休業手当を求めることはできる。国は法解釈を誤っている」と反論する。

首都圏のカフェチェーンで働く三十代女性の例では、社員の店長には休業手当が100％支払われたが、パート・アルバイトに支払われないケースがあった。リポートは正社員との不合理な待遇格差を禁じたパートタイム・有期雇用労働法に違反すると指摘した。

このほかアルバイトのシフトを意図的に減らす嫌がらせや、シフトを減らされたために雇用保険などの加入基準から外れ、社会保険からの脱退を迫られた例も問題点として挙げた。

リポートは法改正などを通じ、勤務実績に応じた休業手当の支給や、最低限保障する労働時間を契約書に書くことなども会社に義務付けるよう提言した。

ユニオンの原田仁希執行委員長は「シフト制労働者は『柔軟な人件費調整手段』として企業に利用され、立場も弱く、収入も不安定だ。その課題がコロナ禍で一気に噴出した。働く人を守る何らかの規制が必要だ」と話した。

シフト制労働の問題点について話す首都圏青年ユニオンの原田仁希執行委員長（右）と、川口智也弁護士＝6日、東京都千代田区で

「シフト制労働黒書」が指摘した問題点と事例

① シフト未確定期間の「補償なし休業」
- 「コロナは天災で、会社の責任ではない」と言われ、休業手当出ず（40代男性）
- 「遊ぶ金のために補償は出せない」と言われ、休業手当を拒否される（20代男子学生）

② 正社員との休業補償格差
- 正社員には100％休業手当が出たが、アルバイトらにはシフト確定分の6割のみ（30代女性）

③ 制裁としてのシフト削減
- 店長からパワハラを受け、月120時間以上あったシフトも70時間未満に減らされた（40代女性）

④ 雇用保険などからの排除
- 所定労働時間は月120時間以上と契約書にあったが、一方的に減らされ、社会保険も脱退させられた（40代男性）

シフト制労働　1週間や半月ごとなどに作成される「シフト表」によって、最終的な勤務日・時間が確定される働き方。勤務日や勤務時間が固定されている働き方とは異なる。主に飲食や小売業などサービス需要の変動が大きい産業で、柔軟な人件費の調整手段として導入されている。

コロナ禍で課題噴出「一定の法規制必要」

不育、不妊と精神症状 有病率

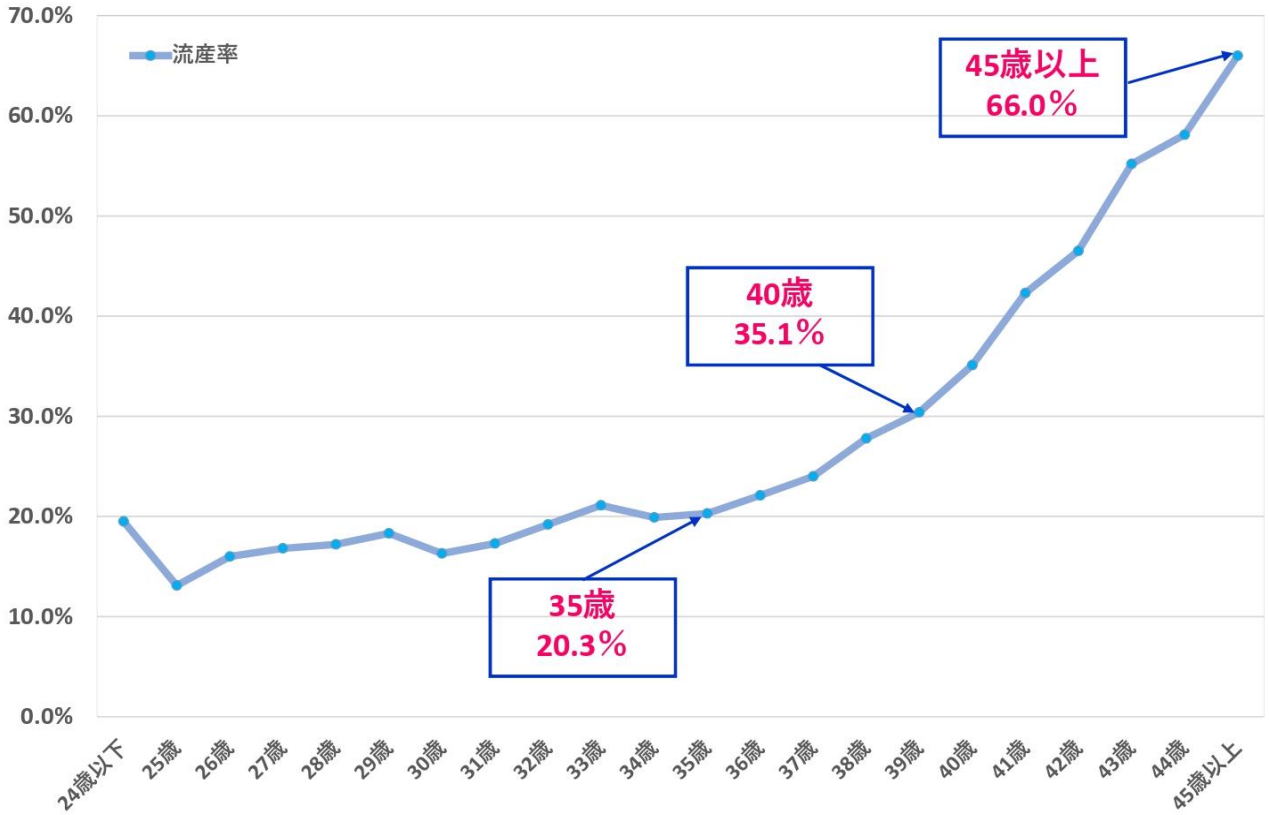
流産後の有病率

（24週以前の流産(子宮外妊娠含む)した女性737人のコホート研究）

	1か月後	3か月後	9か月後
PTSD 中～重度不安 中～重度うつ	64%	52%	41%

➡ 流産を経験した女性は長期にメンタルヘルス不良

不妊治療における流産率



2021年5月24日(月)参議院決算委員会　立憲民主･社民 塩村あやか
出典:獨協医科大学埼玉医療センター リプロダクションセンター 杉本 公平、 小泉 智恵「不育症のこころのケア」，
厚生労働省資料より塩村事務所作成

国立国会図書館

令和３年４月７日
調査及び立法考査局
社会労働調査室・課

日本、米国、英国、ドイツ、フランスにおいて認可されている避妊法

	ピル Pill	IUD/ IUS	避妊インプラント Contraceptive implant	避妊注射 Injectable	避妊膣リング Vaginal ring	避妊シール Contraceptive patch
日本	○	○	×	×	×	×
米国	○	○	○	○	○	○
英国	○	○	○	○	○	○
ドイツ	○	○	○	○	○	○
フランス	○	○	○	○	○	○

（出典）以下の資料を基に作成。
日本の避妊法：福田和子「避妊の権利、なんでないの」『エトセトラ』vol.3, spring/summer 2020, pp.84-87.
米・英・独・仏のピル・ISD・避妊インプラント・避妊注射：“Contraceptive Use by Method 2019,”United Nations. <https://www. un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/files/documents/2020/Jan/un_2019_contraceptiveusebymethod_databooklet.pdf>
英国・ドイツ・フランスの避妊膣リング・避妊シール：David Cibula,“Women's contraceptive practices and sexual behaviour in Europe,” *The European Journal of Contraception & Reproductive Health Care*, 13(4), 2008, pp.362-375. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/13625180802511541?needAccess=true>
米国の避妊膣リング・避妊シール：“Contraceptive Use in the United States,” Guttmacher Institute, April 2020. <https://www.guttmacher.org/sites/default/files/factsheet/fb_contr_use_0.pdf>

作成：　社会労働調査室　鈴木智之